

Zwischen der

ODEG – Ostdeutsche Eisenbahn GmbH

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Haustarifvertrag ODEG (HausTV ODEG)

geschlossen:

Gültig ab: 1. Januar 2024

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	4
Teil A Unternehmensspezifische Regelungen	6
§ 2 Arbeitsvertrag	6
§ 3 Allgemeines	6
§ 4 Einsatz von Leiharbeitnehmern.....	7
§ 5 Aus- und Weiterbildung.....	7
§ 6 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit	7
§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
§ 8 Arbeitszeit.....	9
§ 9 Ruhetage	12
§ 10 Entgeltbestimmungen	13
§ 11 Zulagen.....	14
§ 12 Überstunden / Minusstunden	15
§ 13 Altersversorgung / Gehaltsumwandlung.....	16
§ 14 Weihnachtsgeld	17
§ 15 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	17
§ 16 Urlaub, Urlaubsentgelt und Erholungsbeihilfe	18
§ 17 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“.....	21
§ 18 Umsetzung des Wahlrechts	21
§ 19 Besondere Fürsorgepflicht und ergänzende Regelungen bei Verlust der persönlichen Eignung.....	22
§ 20 Freistellung von der Arbeit	23
§ 21 Rufbereitschaft.....	24
§ 22 Unterstützung im Todesfall	24
§ 23 Schadenshaftung	25
§ 24 Arbeitsstreitigkeiten.....	25
§ 25 Ausschlussfristen	25
Teil B Überleitungsregelungen.....	26
§ 26 Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A	26
Teil C Schlussbestimmungen.....	27
§ 27 Laufzeit und Kündigung	27

Anlagen:

Anlage 1	Tätigkeitsgruppenverzeichnis gem. § 10 Abs. 1 Buchst. a) (gültig ab 1. März 2024)	28
Anlage 2	Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 1 Buchst. b)	29
Anlage 3	Entgelttabelle für weitere Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 3	30

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der Ostdeutsche Eisenbahn GmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt), soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet.
- c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind und unter den Geltungsbereich des Konzern-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (KoRa-ZugTV NE) fallen sowie für Arbeitnehmer, die von den Anlagen 1 und 2 erfasst sind, sofern sie Mitglied der GDL sind, vorbehaltlich des Abs. 5.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für den Arbeitnehmer, der von der ODEG einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wird.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG;
- b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit nicht von den Tätigkeitsgruppenverzeichnissen erfasst wird,
- c) Auszubildende, Werkstudenten,
- d) kurzfristig geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV sowie
- e) Praktikanten und Trainees.

(3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der KoRa-ZugTV NE, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV NE) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ BeitrittTV ODEG in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(4) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft EVG sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer der EVG beitrifft, nachdem er eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag gem. Abs. 5, zweiter Unterabs. vereinbart hat.



- (5) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die gegenüber der ODEG schriftlich unter Berufung auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisungsklausel, die auf andere Tarifverträge verweist als diesen GDL-Tarifvertrag, Ansprüche geltend machen oder Rechte i. S. v. § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes herleiten. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung fällt der Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags heraus und die normative Wirkung dieses Tarifvertrags endet für ihn.

Der Arbeitnehmer fällt wieder unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags und die normative Wirkung dieses Tarifvertrags lebt für ihn wieder auf, wenn der Arbeitnehmer mit der ODEG unter Aufhebung der bisherigen Verweisungsklausel eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag vereinbart. Die ODEG verpflichtet sich, einer solchen Vereinbarung spätestens mit Wirkung zum Beginn des jeweils folgenden Kalenderjahres zuzustimmen (wegen der unterschiedlichen Strukturen der konkurrierenden Tarifverträge in der Regel jedoch nicht unterjährig).

Protokollnotiz zu Abs. 4 und 5:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Inanspruchnahme der jeweils günstigeren Regelungen aus zwei konkurrierenden Tarifverträgen, von denen einer kraft Tarifbindung und einer kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel anwendbar ist, ausgeschlossen sein soll. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Regelungen des § 1 i. S. dieser Zielstellung unverzüglich anzupassen, falls sich herausstellen sollte, dass die derzeitige Fassung von § 1 das gemeinsame Ziel nicht rechtssicher herbeiführt.

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2
Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich – gem. Nachweisgesetz – abzuschließen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist ausschließlich mit sachlichem Grund z. B. gem. § 14 Abs. 1 TzBfG möglich.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Kündigung der Nebenabreden muss schriftlich erfolgen.
- (4) Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Ausübung von Nebentätigkeiten verweigern, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

§ 3
Allgemeines

- (1) Vertrauliche betriebliche oder geschäftliche Angelegenheiten dürfen Unbefugten nicht zum Nachteil des Arbeitgebers offenbart werden. Ohne Erlaubnis oder Wissen der Geschäftsführung darf Betriebseigentum nicht, auch nicht, wenn es für wertlos erachtet wird, aus dem Betrieb entfernt werden.
- (2) Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, wenn es im Hinblick auf seine Arbeit oder die Gesundheit seiner Mitarbeiter nötig erscheint, ärztlich oder vertrauensärztlich untersuchen lassen; die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Die Arbeitnehmer dürfen Zuwendungen, die einen persönlichen materiellen Vorteil bedeuten, von Personen, die mit dem Arbeitgeber in Geschäftsverbindung stehen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (4) Für die Gewährung unentgeltlicher Dienst- bzw. Arbeitskleidung gelten die jeweiligen Bestimmungen der Kleiderordnung.
- (5) Die Regelungen des § 11 KoRa-ZugTV NE (Demografischer Wandel und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit) gelten für alle Arbeitnehmer.
- (6) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 14 KoRa-ZugTV NE.



§ 4 Einsatz von Leiharbeitnehmern

- (1) Die Regelungen des § 12 KoRa-ZugTV NE gelten für alle Arbeitnehmer.
- (2) Die Verpflichtungen aus § 12 KoRa-ZugTV NE gelten nicht für den Leiharbeitnehmer, der für einen befristeten Zeitraum von maximal zwölf Monaten bei der ODEG im Wege der Arbeitnehmerüberlassung von einem Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, an dem die NETINERA Deutschland GmbH oder die BeNEX GmbH direkt oder indirekt beteiligt ist, eingesetzt wird. Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Übrigen sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt. Der befristete Zeitraum von maximal zwölf Monaten kann am Stück oder mit beliebigen Unterbrechungen erbracht werden; maßgeblich ist die Zeitsumme.

§ 5 Aus- und Weiterbildung

- (1) Die Kosten für eine betrieblich veranlasste fachbezogene Aus- und Weiterbildung einschließlich der Prüfungsgebühren sowie für Wiederholungslehrgänge oder Prüfungen zum Erhalt besonderer Berechtigungen übernimmt der Arbeitgeber.
- (2) Wenn der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren das Unternehmen durch eigene Kündigung verlässt oder schuldhaft entlassen wird, sind die Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer zu erstatten. Dies gilt nicht bei eignungsbezogener Kündigung durch den Arbeitgeber in der Probezeit. Die Erstattungssumme ist vor Beginn der Ausbildung zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren; sie darf die tatsächlichen Ausbildungskosten nicht übersteigen. Sie ist mit 1/24 für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens zurückzuzahlen.

§ 6 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

Die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit des Arbeitnehmers rechnet vom Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages an. Die bei diesem Arbeitgeber verbrachten Ausbildungsjahre werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.

§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit beendet werden.
- (2) Bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit gelten folgende beiderseitige Kündigungsfristen:
 - a) innerhalb der Probezeit 14 Tage
 - b) nach Ablauf der Probezeit zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Darüber hinaus gelten beiderseitig nach

- | | | |
|----|------------------------------------|---------------|
| c) | acht Jahren Betriebszugehörigkeit | drei Monate, |
| d) | zehn Jahren Betriebszugehörigkeit | vier Monate, |
| e) | zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit | fünf Monate, |
| f) | 15 Jahren Betriebszugehörigkeit | sechs Monate, |
| g) | 20 Jahren Betriebszugehörigkeit | sieben Monate |

Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats.

Die Probezeit beträgt bis zu sechs Monate.

- (3) Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensalter der Regelaltersrente vollendet.

Die Arbeitsvertragsparteien können abweichend von Unterabs. 1 durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, gem. § 41 Satz 3 SGB VI hinausschieben. Das Hinausschieben ist jeweils höchstens für die Dauer eines Jahres zulässig. Die Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, der über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt wird, beträgt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, 1.827 Stunden im Jahr. Für die Festlegung eines abweichenden Arbeitszeitabrechnungszeitraums gilt § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE entsprechend. Die Betriebszugehörigkeit bleibt erhalten und wird fortgeschrieben. Das Einkommen richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen und wird entsprechend dem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE berechnet.

Protokollnotiz zu Unterabs. 2 Satz 3:

Umfasst der Abrechnungszeitraum ein Kalenderjahr, wird in dem Jahr, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geltende Arbeitszeit und die ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze geltende Arbeitszeit zeitanteilig berücksichtigt. Im Falle eines anderen Abrechnungszeitraums gilt dies entsprechend.

- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gewährt wird.

Erhält der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann er verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und

die individuelle Tauglichkeit dies zulässt. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids gezahlte Entgelt / Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.

§ 8 Arbeitszeit

- (1) a) Das jährliche regelmäßige Arbeitszeitvolumen des Vollzeitarbeitnehmers ergibt sich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE. Sie wird in Form eines Monatstabellenentgeltes, das gem. § 10 bemessen wird, abgegolten. Was als Teilzeitarbeit gilt, ergibt sich aus den Bestimmungen des KoRa-ZugTV NE.

Protokollnotiz:

Es besteht Einvernehmen, dass der Disponent in Ausbildung gem. Anlage 1 keine regelmäßige Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet.

- b) Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet, kann das Wahlrecht zur Änderung des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE ausüben. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber bis zum 31. Dezember des Vorvorjahres seine Wahlentscheidung in Textform mitteilen. Abweichend davon muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Wahlentscheidung für das Kalenderjahr 2025 bis 31. März 2024 mitteilen.

Der Arbeitnehmer, der

- neueingestellt wird und regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet,
- in eine Tätigkeit wechselt, in der er regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet,
- nach Abschluss einer Funktionsausbildung regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet,

kann zum Zeitpunkt der Neueinstellung, des Wechsels bzw. Abschlusses der Funktionsausbildung das Wahlrecht gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE ausüben und kann neben der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit alle Stufen des Wahlrechts gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) Doppelbuchst. bb) KoRa-ZugTV NE wählen. Das Wahlrecht ist im Falle der Ausübung abweichend von Unterabs. 1 im Kalenderjahr des Wechsels bzw. Abschlusses der Funktionsausbildung umzusetzen. Die Bestimmungen des Wahlrechts gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE bleiben im Übrigen unberührt.

Protokollnotiz:

Übt der Arbeitnehmer seine Wahl gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE nach dem 31. Dezember des Vorvorjahres (für die Wahl für das Kalenderjahr 2025: nach dem 31. März 2024) aus, gilt seine Wahlentscheidung so lange, bis er fristgerecht eine andere Wahlentscheidung trifft.

- c) Für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der nicht regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. KoRa-ZugTV NE leistet, gilt die Referenzarbeitszeit gem. Buchst. a). Abweichend hiervon kann eine Erhöhung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll auf bis zu 2.088 Stunden im Einvernehmen der Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Die Bestimmungen des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE sowie des Buchst. b) sind im Übrigen sinngemäß anzuwenden. Abweichend davon muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Wahlentscheidung für das Kalenderjahr 2025 bis 30. September 2024 mitteilen.
 - d) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von einem Kalenderquartal zugrunde gelegt (Abrechnungszeitraum). Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart werden. Ein Abrechnungszeitraum von mehr als zwölf aufeinander folgenden Kalendermonaten ist nicht zulässig. Wird die Arbeitszeit auf einen Ausgleichszeitraum von mehr als 24 Wochen festgelegt, sind gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 1 und 4 ArbZG die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit auf das Kalenderjahr ausgeweitet.
- (2) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet. Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV NE sind von 261 Schichten zudem Wochenfeiertage (gem. § 3 Abschn. I Abs. 6 Satz 2 KoRa-ZugTV NE) abzuziehen.

Protokollnotiz:

Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt

Im Schicht- und Betriebsdienst regelt sich die Arbeitszeit nach Maßgabe der Schichtpläne und der Dienst- und Freizeitübersichten.

Tätigkeitsunterbrechungen sind angerechnete Zeiten innerhalb von Schichten, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber befreit ist. Diese Zeiten sind zulagenfähig, jedoch keine arbeitsschutzwürdigen Zeiten i. S. d. ArbZG.

- (3) Bei einem Teilzeitarbeitnehmer ist die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (4) Die Bestimmungen des § 3 Abschn. I Abs. 2 bis 6 KoRa-ZugTV NE finden für alle Arbeitnehmer Anwendung.

Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NE gilt: Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer werden für eine Schicht drei Stunden angerechnet, sofern mit ihm Arbeitszeitregelungen mit Schichten unterhalb von sechs Stunden arbeitsvertraglich vereinbart sind und dessen Arbeitszeit-Soll unter 75 Prozent eines Vollzeitarbeitnehmers (Abs. 1 Buchst. a) Satz 1) liegt.

Ferner gilt ergänzend hierzu, dass bei Simulatortraining, bahnärztlichen Untersuchungen, BEM-Gesprächen, Einkleideterminen und Personalgesprächen abweichend von Satz 1 lediglich die tatsächliche Dauer inkl. evtl. auftretender Wartezeit der bahnärztlichen Untersuchung sowie die Dauer des Simulatortrainings, bahnärztlichen Untersuchungen, BEM-Gesprächen, Einkleideterminen und Personalgesprächen zuzüglich der Wegezeiten (Hin- und Rückreise) angerechnet werden. Diese Tage gelten jedoch als Schichten i. S. v. Abs. 2.

- (5) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 KoRa-ZugTV NE kann auf Basis einer Betriebsvereinbarung, die der Genehmigung der Tarifvertragsparteien bedarf, die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 3 ArbZG bis auf neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit spätestens mit der übernächsten Ruhezeit ausgeglichen wird. Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.
- (6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (7) Die Regelungen des § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV NE finden im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anwendung.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) KoRa-ZugTV NE einen höheren Prozentsatz als 20 bzw. 30 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.

- (8) Dem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu zuweisen, an dem jede Schicht beginnt und endet.
- (9) Wegekosten für einen durch den Arbeitgeber angeordneten eintägigen Einsatz an einem anderen Einsatzort werden wie folgt pauschal je Einsatz vergütet:
 - a) Ballungsraum Berlin (Tarifzone A):..... fünf Euro brutto,
 - b) einfache Entfernung bis 20 km oder Ballungsraum Berlin
(Wechsel zwischen Tarifzone A und B): zehn Euro brutto,
 - c) einfache Entfernung bis 38 km: 15 Euro brutto,

Grundlage ist die einfache Entfernung zwischen dem zugewiesenen Einsatzort und dem tatsächlichen Einsatzort eines Arbeitnehmers. Die Ermittlung der entsprechenden Entfernungen erfolgt auf Basis der PKW-Kilometer, wobei die kürzeste Route entscheidend ist.

Bei einer einfachen Entfernung zwischen zugewiesenem und tatsächlichem Einsatzort über 38 km gilt:

- 1. Dem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu benennen. Der Einsatz an einem anderen Einsatzort als dem gem. Abs. 8 kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- 2. Beim Einsatz an einem anderen Einsatzort als dem gem. Abs. 8 beginnt und endet die vorgeschriebene Mindestruhe im Regelfall von elf Stunden bei wechselnden Einsatzorten erst am Wohnort bzw. am jeweils festen Einsatzort.
- 3. Für die Aufwendungen werden pro dienstlich gefahrenen Kilometer 0,20 Euro, sofern der Privat-PKW genutzt wird, vergütet. Damit sind sämtliche Kosten für den PKW, Verschleiß, Reparaturen, Steuern und Versicherungen, Kraftstoff- bzw. Energiekosten und Garagen abgegolten. In anderen Fällen (z. B. Taxi, Zugfahrkarten) übernimmt der Arbeitgeber die anfallenden Kosten gänzlich.



4. Bei einer Schicht an einer anderen als dem Einsatzort gem. Abs. 8 beginnt die Arbeitszeit am Wohnort und endet auch dort. Diese Arbeitszeit wirkt sich nicht auf die maximale Schichtlänge aus und gilt nicht als arbeitsschutzwürdige Zeit.

Die Regelungen dieses Abs. gelten nicht für den Arbeitnehmer, soweit er Ausbilder- und Verwaltungstätigkeiten wahrnimmt.

Protokollnotiz:

Für die Berechnung der Wegekostenvergütung nach Unterabs. 1 Buchst. a) bis c) bzw. Unterabs. 3 Ziff. 3 werden Abweichungen, die z. B. baustellenbedingt sind, von bis zu fünf Kilometern nicht berücksichtigt. Die Berechnung der kürzesten Route mit dem PKW i. S. d. Unterabs. 2 wird kalenderjährlich durchgeführt. Der Freiwilligkeitsvorbehalt nach Unterabs. 3 Ziff. 1 bleibt davon unberührt.

- (10) Die Ruhepause (§ 4 ArbZG) darf nicht innerhalb der ersten zwei Stunden nach Schichtbeginn beginnen und nicht innerhalb von zwei Stunden vor Schichtende enden.

§ 9 Ruhetage

- (1) § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NE findet für alle Arbeitnehmer Anwendung.
- (2) Ab 1. Januar 2025 gilt: Abweichend von § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NE ist im Rahmen der Wochenplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 3 KoRa-ZugTV NE und nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers eine Verlängerung der Arbeitsphase auf sechs Schichten, höchstens aber 132 Stunden möglich. Im Anschluss daran muss ein mindestens 48-stündiger Ruhetag folgen. Ist im Anschluss an die ursprünglich vorgesehene Arbeitsphase ein Ruhetag nach § 3 Abschn. II Abs. 2, 3 oder Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) bis e) KoRa-ZugTV NE geplant, ist dieser Ruhetag mit gleicher Mindestdauer zu gewähren, wobei dieser auf andere Wochentage verschoben werden kann. Die weiteren tarifvertraglichen Regelungen zu den Ruhetagen bleiben unberührt.
- (3) Ab 1. Januar 2025 gilt ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NE für die am 31. Dezember 2024 bestehenden Verkehrsverträge Folgendes:

Werden an einem Arbeitsort bzw. in einer Einsatzstelle, bezogen auf eine Berufsgruppe, mindestens 15 Prozent der Schichten (Regelschichten in der Jahresplanung) mit einer Dauer von maximal sieben Stunden geplant, gilt ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NE folgende Regelung:

Ruhetage mit einer Dauer von mindestens 36 Stunden und weniger als 48 Stunden dürfen auch dann geplant werden, wenn dieser Ruhetag auf eine Arbeitsphase mit maximal vier Schichten oder einer Dauer von maximal 96 Stunden folgt und die geplante angerechnete Arbeitszeit in der Arbeitsphase maximal 32 Stunden beträgt. Der darauffolgende Ruhetag muss eine Dauer von mindestens 48 Stunden umfassen.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, stets die Mindestnormen des § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NE anzuwenden und die abweichenden Bestimmungen dieses Abs. 3 nur dann heranzuziehen, wenn die Anwendung der Mindestnormen des § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NE nicht möglich ist.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2027 tritt Abs. 3 ohne Nachwirkung außer Kraft.

u

§ 10 Entgeltbestimmungen

- (1) a) Für den Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fällt, richtet sich die Eingruppierung nach § 5 KoRa-ZugTV NE. Ab 1. März 2024 gilt: Die Tätigkeitsgruppenverzeichnisse nach den Anlagen 1b und 1c KoRa-ZugTV NE werden gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE um die Anlage 1 erweitert. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- b) Für den Arbeitnehmer, der nicht unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fällt, richtet sich die Eingruppierung gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE nach Anlage 2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Für den Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fällt, richtet sich das Monatstabellenentgelt (MTE) nach § 6 i. V. m. Anlage 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NE, sofern sich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE bzw. § 8 Abs. 1 Buchst. c) nicht etwas Abweichendes ergibt.
- (2a) Der Arbeitnehmer der gem. Abs. 1 i. V. m. Anlage 1 in die Entgeltgruppe 3.0 eingruppiert wird, erhält ein MTE, das 90 Prozent des MTE der Entgeltgruppe 3.1 beträgt.

Unterabs. 1 gilt nur für den Arbeitnehmer, dem nach dem 30. Juni 2024 die Tätigkeit als Disponent in Ausbildung übertragen wird.
- (3) Für den Arbeitnehmer, der nicht unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fällt, wird die Höhe des MTE in Anlage 3 festgelegt, sofern sich aus der sinngemäßen Anwendung des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE bzw. § 8 Abs. 1 Buchst. c) nicht etwas Abweichendes ergibt. Die Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (3a) Ab 1. Juli 2024: Der Arbeitnehmer, der als Disponent in der Leitstelle tätig ist und Fahrzeugdisposition für das gesamte Betriebsgebiet durchführt und / oder an allen Arbeitsplätzen in der Leitstelle tätig ist, ist als überörtlicher Disponent in die Entgeltgruppe 3.2 einzugruppiieren.

Protokollnotiz:

Das Überwiegendprinzip findet im Falle des Abs. 3a keine Anwendung. Der Arbeitnehmer nach Abs. 3a ist unabhängig vom zeitlichen Umfang der Tätigkeit in die Entgeltgruppe 3.2 einzugruppiieren.

- (4) Gem. § 5 Abs. 3 vierter Unterabs. KoRa-ZugTV NE gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.
- (5) Bei Höher- und Rückgruppierungen ist § 5 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE sinngemäß anzuwenden.
- (6) Die Zahlung des MTE erfolgt monatlich nachträglich.

Bis 31. Dezember 2024 gilt Abs. 7 in folgender Fassung:

- (7) Ein stundenweise zu berechnendes Entgelt beträgt $1/165,3$ des jeweiligen MTE.

Ab 1. Januar 2025 gilt Abs. 7 in folgender Fassung:

- (7) Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt mit zwölf multipliziert wird und das Ergebnis durch das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll geteilt wird.
- (8) Die Entgeltabrechnung muss aus einem dem Arbeitnehmer zu übermittelnden Beleg in Textform zu ersehen sein.
- (9) Bei einem Arbeitnehmer, der Mitglied der Pensionskasse der Hamburger Hochbahn AG – VVaG – ist, wird der satzungsgemäße Beitrag von einem Prozent des MTE einbehalten (vgl. § 13 Abs. 1 Buchst. a).

Bei einem Arbeitnehmer, der nicht unter Satz 1 fällt und einen Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge gem. § 13 Abs. 1 Buchst. b) hat, wird ein Betrag von einem Prozent des MTE dem Vertragskonto der DEVK-Pensionsfonds AG zugeführt.

Im Übrigen wird auf § 13 verwiesen.

- (10) Anspruch auf die Vergütung der Entgeltgruppe 1.0 der Anlage 1a KoRa-ZugTV NE i. V. m. § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 KoRa-ZugTV NE besteht für den neu eingestellten Arbeitnehmer, der die übrigen Eingruppierungsmerkmale erfüllt. Sofern der in einer anderen Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer des Arbeitgebers eine Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Anlage 3a KoRa-ZugTV NE absolviert und das vorhergehende Entgelt höher ist als der jeweilige Wert der Entgeltgruppe 1.0, erhält er sein bisheriges Entgelt für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme weiter.
- (11) Die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 KoRa-ZugTV NE finden nur für den Arbeitnehmer Anwendung, der seine Funktionsausbildung nach dem 29. Februar 2024 beginnt.
- (12) Ein Arbeitnehmer kann durch den Arbeitgeber in seiner Entgeltgruppe abweichend höher eingestuft werden, wenn dadurch vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Zulagen bzw. Besitzstandzulagen, die beispielweise aufgrund einer Umgruppierung entstanden sind, ausgeglichen werden. Bei einer individuell höheren Einstufung verbleibt der Arbeitnehmer in seiner individuellen Berufserfahrungsstufe, bis er die nächsthöhere Berufserfahrungsstufe durch seine tatsächliche Berufserfahrung erreicht hat.

§ 11 Zulagen

- (1) Die Zulagen werden für alle Arbeitnehmer gem. § 6 KoRa-ZugTV NE gezahlt.
- (2) Feiertagsarbeit ist die für am Einsatzort gem. § 8 Abs. 8 geltenden gesetzlichen Feiertage geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage im Sinne dieser Regelung. Ist Nachtarbeit gleichzeitig Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, so wird die Nachzulage zuzüglich zur Sonntags- bzw. Feiertagszulage gezahlt.
- (3) Die Zulagen werden abweichend von § 6 Abs. 13 Satz 2 KoRa-ZugTV NE, auch bezogen auf den Kalendermonat, minutengenau erfasst.

§ 12 **Überstunden / Minusstunden**

- (1) Wird das individuelle regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit-Soll gem. § 8 Abs. 1 abzüglich des Arbeitszeitzuschlags für gesetzliche Wochenfeiertage gem. § 3 Abschn. I Abs. 6 KoRa-ZugTV NE auf Anordnung des Arbeitgebers überschritten, gelten die Zeiten der Überschreitung als Überzeit. Die Überzeit wird je Stunde (Überstunde) mit einer Zulage gem. § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV NE vergütet.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber ein, dass die Regelung hinsichtlich des Arbeitszeitzuschlags bei Wochenfeiertagen den § 3 Abschn. I Abs. 6 KoRa-ZugTV NE ausgestaltet. Ein Doppelanspruch aus Abs. 1 und § 3 Abschn. I Abs. 6 KoRa-ZugTV NE besteht nicht.

- (2) Bis 31. Dezember 2024 gilt: Als Vollzeitarbeit i. S. dieses Abs. gilt eine – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll pro Jahr) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr. Als Teilzeitarbeit i. S. dieses Abs. gilt ein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Kalenderjahr.

Ab 1. Januar 2025 gilt: Als Vollzeitarbeit i. S. dieses Abs. gilt eine individuell gewählte bzw. vereinbarte Jahresarbeitszeit, die mindestens 85 Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE beträgt. Als Teilzeitarbeit i. S. dieses Abs. gilt ein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll, das unterhalb von 85 Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit liegt.

- a) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden ist für jedes Kalenderjahr auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit-Solls pro Jahr beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- b) Für den Teilzeitbeschäftigten i. S. dieses Abs. besteht keine Verpflichtung, Überstunden zu leisten.
- c) Überstunden eines Kalenderjahres i. S. dieses Abs. werden in ein gesondertes Überstundenkonto gebucht, das unabhängig von dem Arbeitszeitkonto zu führen ist. Die maximale Höhe des gesonderten Überstundenkontos beträgt 250 Stunden.
- d) Die individuelle Verpflichtung von Überstunden senkt sich pro Jahr um die Differenz zu 250 Stunden, wenn diese geringer ist als 80 Stunden (Bsp.: Überstundenkonto i. H. v. 210 Stunden = max. 40 Überstunden anstatt 80; Zeitkonto i. H. v. 250 Stunden = keine Überstundenverpflichtung).
- e) Der Arbeitnehmer hat jederzeit die Wahlmöglichkeit aus dem Überstundenkonto Werte in Freizeit (nach betrieblicher Lage) oder Entgelt zu entnehmen.

al

- f) Freiwillige Überstunden, sind diejenigen Überstunden, welche im Jahr oberhalb der Schwellenwerte der Buchst. a) und c) bzw. im Fall von Überstunden eines Teilzeitbeschäftigten anfallen. Freiwillige Überstunden werden nicht kontiert, sondern unverzüglich ausgezahlt. Der Teilzeitbeschäftigte hat ein Wahlrecht, ob die Überstunden in ein Zeitkonto für Überstunden gem. Buchst. b) überführt werden oder ob sie gem. Satz 1 unverzüglich ausgezahlt werden.

Die Entnahme der Werte in Freizeit aus dem gesonderten Zeitkonto gem. Buchst. c) ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu gewähren. Der jeweilige Freizeitausgleich ist rechtzeitig vor Antritt in Textform zu beantragen und bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Bei Entnahme der Werte in Entgelt aus dem gesonderten Zeitkonto gem. Buchst. c) erfolgt die Auszahlung nur zum Ende eines Kalendervierteljahres; sie muss spätestens bis zum letzten Tag des Vormonats des Auszahlungsmonats in Textform beim Arbeitgeber beantragt werden.

- (3) Ab 1. Januar 2025 gilt: Soweit der Arbeitnehmer die Minusstunden zu vertreten hat, werden bis zu 40 Minusstunden, die am Ende eines Kalenderjahres anfallen, fortgeschrieben und sind im folgenden Kalenderjahr nachzuleisten. Wenn für von ihm eingeforderte zusätzliche Freizeit im gleichen Kalenderjahr noch Ausgleich erzielt worden ist, sind keine Minusstunden nachzuleisten. Wurden die nach Satz 1 angefallenen Minusstunden am Ende des Kalenderjahres nicht nachgeleistet, erfolgt kein weiterer Übertrag. Durch die Nachleistung von Minusstunden entstehen keine Überstunden.

§ 13

Altersversorgung / Gehaltsumwandlung

- (1) Betriebliche Altersversorgung abweichend von § 9 KoRa-ZugTV NE:
- a) Für den Arbeitnehmer, der bis zum 29. Februar 2020 einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, gilt: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, unter Zugrundelegung der Satzung der Pensionskasse der Hamburger Hochbahn AG – VVaG – Mitglied dieser Kasse zu werden. Der Pensionskassenbeitrag beträgt drei Prozent (ab 1. Juni 2024: 3,4 Prozent) des gem. Pensionskassensatzung maßgebenden MTE des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber trägt hiervon zwei Prozent (ab 1. Juni 2024: 2,4 Prozent) und der Arbeitnehmer trägt hiervon ein Prozent.
- b) Für den Arbeitnehmer, der keinen Anspruch gem. Buchst. a) hat, gilt § 9 KoRa-ZugTV NE mit der Abweichung, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, zuzüglich zum Arbeitgeberbeitrag i. H. v. zwei Prozent (ab 1. Juni 2024: 2,4 Prozent), ein Prozent des MTE im Rahmen der Entgeltumwandlung in die bAV einzubringen.

Protokollnotiz:

Erhöht sich der Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge gem. § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE nach Ablauf des 30. Juni 2025, ergibt sich die Höhe des Arbeitgeberanteils zur betrieblichen Altersvorsorge gem. § 13 Abs. 1 Buchst. a) und b) erst mit Ablauf des 31. Dezember 2028 aus Anwendung des § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE. Der Arbeitnehmeranteil zur betrieblichen Altersvorsorge bleibt davon unberührt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass der Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge gem. § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE nach Ablauf des 30. Juni 2025 erhöht wird, dazu, § 13 Abs. 1 entsprechend redaktionell anzupassen.

(2) Entgeltumwandlung:

- a) Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige weder dem Grunde noch der Höhe nach entstandene tarifliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine wertgleiche Versorgungsanwartschaft zugunsten seiner betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die näheren Einzelheiten zum Durchführungsweg werden betrieblich festgelegt.
- b) Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden kann. Sachleistung i. S. dieser Regelung ist die Zurverfügungstellung von Fahrrädern oder Elektro-Fahrrädern (E-Bikes, Pedelecs o. ä.) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

**§ 14
Weihnachtsgeld**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld gem. § 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV NE. Die Erholungsbeihilfe gem. § 16 Abs. 4 wird auf die jeweilige Höhe des Weihnachtsgeldes angerechnet.
- (2) Das Weihnachtsgeld ist am 30. November eines jeden Kalenderjahres fällig. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres begonnen hat, erhält das Weihnachtsgeld anteilig in Zwölfteln nach der Zahl der Kalendermonate, in denen er im Arbeitsverhältnis des Unternehmens gestanden hat; hat das Arbeitsverhältnis an mindestens fünfzehn Kalendertagen im Kalendermonat bestanden, gilt der Kalendermonat als voller Kalendermonat.

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres ruht, erhält das Weihnachtsgeld anteilig in Zwölfteln für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat; Kalendermonate mit nur anteiligen Ruhezeiten gelten als Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat.

**§ 15
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhergesehener Ereignisse an der Aufnahme seiner Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, unverzüglich, möglichst bis Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber unter Angabe der Hinderungsgründe Mitteilung zu machen.
- (2) Die Anzeige- und Nachweispflichten im Falle von Arbeitsunfähigkeit richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des EntgFG. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des Entgeltes gem. Abs. 4 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (4) Für die Entgeltfortzahlung ist das Urlaubsentgelt gem. § 16 Abs. 3 die Berechnungsgrundlage.

- (5) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind sie an den Arbeitgeber abzutreten.

§ 16

Urlaub, Urlaubsentgelt und Erholungsbeihilfe

(1) Allgemeine Urlaubsbestimmungen

- a) Der Arbeitnehmer erhält Erholungsurlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nicht abweichend davon in den nachstehenden Bestimmungen etwas anderes vereinbart ist.
- b) Der jugendliche Arbeitnehmer erhält Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, soweit sich aus den Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht ein günstigerer Anspruch ergibt.
- c) Der schwerbehinderte Arbeitnehmer erhält Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- d) Ein während des Urlaubs erkrankter Arbeitnehmer hat sich nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsaufnahme einzufinden. Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank war, werden nicht auf den Urlaub angerechnet. Der restliche Urlaub ist neu festzusetzen.

(2) Dauer des Urlaubs

- a) Der Arbeitnehmer hat abweichend von § 4 Abs.1 KoRa-ZugTV NE Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesturlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesturlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere Urlaubstage nach einer Betriebszugehörigkeit

- aa) von bis zu fünf Jahren: acht Tage,
- bb) von über fünf bis zu zehn Jahren: neun Tage und
- cc) von über zehn Jahren: zehn Tage.

Maßgeblich ist die Betriebszugehörigkeit am 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres.

- b) Urlaubstage sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne. Für jeden angerechneten Urlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert nach § 8 Abs. 1 auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen; für den Teilzeitbeschäftigten gilt dies entsprechend zeitanteilig.

Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so kann er verlangen, dass das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche ist. Bei dem Jahreshaupturlaub, den der Arbeitnehmer explizit benennt und einmal pro Kalenderjahr zu gewähren ist, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende als Bestandteil der Urlaubswoche zu gewähren. Für das Wochenende vor dem Jahreshaupturlaub gilt § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c)

KoRa-ZugTV NE. In diesem Fall muss, zur Erfüllung der Mindestlänge von 60 Stunden, am Freitag vor dem Urlaub die letzte Schicht spätestens um 16:00 Uhr enden.

- c) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.
 - d) Der im Verlaufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhält für jeden Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des Urlaubs gem. Buchst. a); Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an mindestens fünfzehn Kalendertagen besteht, zählen als volle Monate der Betriebszugehörigkeit. Ein Anspruch auf Urlaub besteht jedoch nicht, soweit der Arbeitnehmer bereits durch einen früheren Arbeitgeber vergleichbaren Urlaub erhalten hat und soweit dadurch der Jahresurlaub nach diesem Tarifvertrag erreicht wird.
 - e) Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist kaufmännisch auf volle Tage zu runden.
- (3) Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden MTE zzgl. des Betrages, den der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, durchschnittlich erhalten hat. Der Betrag ergibt sich aus den über das durchgehend zu zahlende MTE hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des Überstundenentgeltes, des Weihnachtsgeldes, der Erholungsbeihilfe, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwendungsersatzes.

(4) Erholungsbeihilfe

Es wird eine Erholungsbeihilfe nach folgenden Regelungen gezahlt:

- a) Der Arbeitnehmer erhält eine jährliche Erholungsbeihilfe. Sie muss zum Zwecke der Erholung verwendet werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers und / oder des Finanzamtes die Verwendung für den Erholungszweck durch Belege nachzuweisen.
- b) Die Erholungsbeihilfe beträgt 156 Euro für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Der Teilzeitbeschäftigte erhält die Erholungsbeihilfe entsprechend dem Verhältnis seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a). Ausschlaggebend ist der Beschäftigungsgrad zum Auszahlungszeitpunkt. Auf § 14 Abs. 1 Satz 2 wird verwiesen.
- c) Die Erholungsbeihilfe wird für den Bezugszeitraum des Kalenderjahres gezahlt. Für Zeiten des ruhenden oder nicht bestehenden Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum wird anteilig gekürzt.
- d) Die Erholungsbeihilfe wird in einem Betrag ausgezahlt zu einem Zeitpunkt, der im zeitlichen Zusammenhang mit mindestens zehn zusammenhängenden Urlaubstagen steht. Die Zahlung setzt ein zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigtes Arbeitsverhältnis (betriebsbedingte Kündigungen bleiben außer Betracht) voraus.



- e) Die Erholungsbeihilfe wird gem. § 40 Abs. 2 Satz 1 Ziff. 3 EStG pauschal durch den Arbeitgeber versteuert.

Protokollnotiz:

Sollte die Pauschalversteuerung und die Sozialversicherungsfreiheit ganz oder teilweise entfallen, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Gespräche aufnehmen mit dem Ziel einer Anpassung an die geänderte Gesetzeslage.

(5) Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Für die Berechnung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge das Volumen von 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.

Für den daraus zu bildenden Urlaubsanspruch gilt: Solange der Urlaubsanspruch nach Abs. 2 Buchst. a) einen Tag höher liegt als der Urlaubsanspruch nach § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE, entfaltet ein nach § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE zu bildender Urlaubsanspruch erst dann und soweit Wirkung, wie sich ein über einen Tag hinausgehender Anspruch ergibt. Sobald demgemäß ein Urlaubstag für Nachtarbeit erarbeitet wurde, beginnt die minutengenaue Erfassung der Zeiten nach § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE von vorn.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll i. H. v. 1.984 Stunden im Kalenderjahr erreicht im Jahr 2024 Zeitzuschläge in Summe von zwölf Stunden. Es wird im Jahr 2024 kein Urlaub für Nachtarbeit fällig, da ein Tag Urlaub (7,6 Stunden) nur um 4,4 Stunden überschritten werden, woraus sich noch kein voller Urlaubstag ergibt. Bis Ende Mai 2025 erreicht dieser Arbeitnehmer Zeitzuschläge im Umfang von weiteren 3,6 Stunden. Damit erreicht er mit den fortzuführenden zwölf Stunden aus dem Jahr 2024 in Summe 15,6 Stunden Zeitzuschläge und damit einen Urlaubstag für Nachtarbeit, da ein Tag Urlaub (7,6 Stunden) um acht Stunden überschritten wird. Ab Juni 2025 werden die bis Ende Mai 2025 erreichten 15,6 Stunden Zeitzuschläge auf 0,4 gesetzt. Ab Juni 2025 beginnend sammelt der Arbeitnehmer bis Ende 2025 weitere acht Stunden Zeitzuschläge, was im Jahr 2025 zu einem weiteren Tag Zusatzurlaub führt, da die vorausgesetzte Überschreitung von einem Tag Urlaub (7,6 Stunden) wegen des um ein Tag höheren Urlaubsanspruches im Jahr 2025 bereits erfüllt wurde. Die verbleibenden 0,8 Stunden Zeitgutschrift werden fortgeführt. Inkl. dieser 0,8 Stunden erreicht der Arbeitnehmer bis Ende 2026 wegen längerer Arbeitsunfähigkeit nur zwölf Stunden Zeitgutschrift; da die Voraussetzung, einen Urlaubstag überschreiten zu müssen, wieder neu erfüllt werden muss, ergibt sich in 2026 kein Zusatzurlaubstag. Erst wenn nach dem Jahr 2026 in Summe 15,2 Stunden erreicht bzw. überschritten werden, ergibt sich ein Tag Zusatzurlaub.

Ab dem Zeitpunkt, ab dem der Urlaubsanspruch nach Abs. 2 Buchst. a) mit dem Urlaubsanspruch nach § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE identisch ist, entfällt Unterabs. 2 ohne Nachwirkung.

§ 17 **Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“**

- (1) Der Arbeitnehmer kann sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um den Wert einer Wochenarbeitsstunde. Das für ihn maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von seinem neuen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach den Werten der Entgelttabelle gem. § 6 i. V. m. Anlage 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NE und Anlage 3.
- (3) Bei einer individuell gewählten Arbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) KoRa-ZugTV NE bis 2.036 Stunden ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden. Beträgt das individuell gewählte regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll mehr als 2.036 Stunden im Kalenderjahr, kann der Arbeitnehmer das Wahlrecht gem. Abs. 1 nicht ausüben.
- (4) Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen jährlichen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (5) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 18 **Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 17 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 31. Dezember des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber in Textform mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 8 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 17 ist kalenderjährlich möglich.

Abweichend von Satz 2 hat der Arbeitnehmer seinen Wunsch für das Kalenderjahr 2024 und 2025 bis zum 30. Juni des Vorjahres mitzuteilen.

- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 17 ausüben.

Protokollnotiz:

Übt der Arbeitnehmer sein Wahlrecht gem. § 17 nach dem 31. Dezember des Vorjahres (für die Wahl für das Kalenderjahr 2024 und 2025: nachdem 30. Juni des Vorjahres) aus, gilt seine Wahlentscheidung für das laufende und für das darauffolgende Kalenderjahr.



§ 19
Besondere Fürsorgepflicht und
ergänzende Regelungen bei Verlust der persönlichen Eignung

- (1) Die Regelungen des § 7 KoRa-ZugTV NE gelten für alle Arbeitnehmer.
- (2) Für den Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fällt, gelten hinsichtlich § 8 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE folgende ergänzenden Regelungen:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass Ansprüche nach dieser Regelung nur dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eine gesundheitliche Fahrdiensttauglichkeit nachweisen muss.

Vorrangiges Ziel ist die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, aktiv an der Erreichung dieses Zieles mitzuwirken. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Verfahren analog eines BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX) an, hat der Arbeitnehmer daran mitzuwirken.

Hinsichtlich der „Zumutbarkeit“ einer anderen Tätigkeit gilt § 8 Abs. 3 Buchst. f) KoRa-ZugTV NE sinngemäß mit der Ergänzung, dass auch sämtliche beim Arbeitgeber mit der GDL tarifvertraglich vereinbarten Tätigkeiten zumutbar sind, für Lokomotivführer nur, soweit für die Tätigkeit üblicherweise eine Berufsausbildung erforderlich ist.

Für die Dauer der vorübergehenden gesundheitsbedingten und vom Bahnarzt attestierten Fahrdienstuntauglichkeit, während dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, die nicht von den Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV NE erfasst ist, finden die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV NE mit Ausnahme des bereits genehmigten Urlaubs keine Anwendung. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt. Die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV NE finden unverändert weiter Anwendung, wenn die zugewiesene andere Tätigkeit von den Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV NE erfasst ist oder die haustarifvertraglichen Bestimmungen in §§ 8 und 9 die Anwendung des § 3 KoRa-ZugTV NE darüber hinaus für die zugewiesene Tätigkeit vorschreiben. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt, der den Vorgaben des KoRa-ZugTV NE entspricht; der bereits genehmigte Urlaub bleibt unangetastet.

Sofern und solange der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer keine zumutbare, andere Tätigkeit zuweisen kann, erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung gem. den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen gem. § 15 für maximal sechs Wochen.

Rechenweg:

Der Arbeitnehmer würde (fiktiv) von der Krankenkasse ein Krankengeld i. H. v. X Euro ausgezahlt bekommen (Nettokrankengeld). In dieser Höhe erhält der Arbeitnehmer ein Bruttoentgelt.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen bleibt ansonsten unberührt.

Protokollnotiz:

Zugbegleiter ohne bahnbetriebliche Aufgaben, die gem. ODEG-Betriebsvereinbarung „Eignungsuntersuchungen“ vom 20. Februar 2019 eine Eignungsprüfung zu erbringen

haben, fallen nicht unter die Regelung des § 8 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE i. V. m. § 19 Abs. 2.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

- (1) Der Arbeitnehmer darf der Arbeit nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen.

Persönliche Angelegenheiten soll der Arbeitnehmer grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erledigen. Soweit dies nicht möglich ist, wird der Arbeitnehmer bei nachstehenden Anlässen für die Dauer seiner unumgänglichen Abwesenheit freigestellt.

- (2) Bis zur Dauer eines Arbeitstages:
- a) bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich – rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen; diese wird dann auf das fortzuzahlende Entgelt angerechnet;
 - b) für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch vertrauensärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen Entgeltausfall nicht erstatten. Die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder gilt als ärztliche Behandlung;
 - c) bei Ablegen von beruflichen Prüfungen.
 - d) bei Teilnahme als Mitglied einer Abordnung bei der Beerdigung oder Einäscherung von Angehörigen der gleichen Arbeitsstätte.
- (3) Für einen Arbeitstag:
- a) bei 25- und 40-jährigem Arbeitsjubiläum;
 - b) bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit bescheinigt. (max. drei Tage im Kalenderjahr);
 - c) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal innerhalb von zwölf Monaten).
- (4) Für zwei Arbeitstage:
- a) bei Eheschließung eines der eigenen Kinder;
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin;
 - c) bei eigener silberner oder goldener Hochzeit;
 - d) bei Tod eines leiblichen Elternteils oder Adoptivelternteils;

- e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand bei mehr als 100 Straßenkilometer Entfernung, sofern sich der Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet (einmal innerhalb von zwölf Monaten).
- (5) Für drei Arbeitstage
- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten/in;
 - b) bei Tod des eigenen Kindes oder Adoptivkindes;
 - c) bei eigener Eheschließung.

Protokollnotiz zu den Abs. 2 bis 5:

Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, dass die Freistellungstage nach den Abs. 2 bis 5 in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis stehen müssen.

- (6) Für die jeweilige Dauer der Sitzung

bei Teilnahme an Sitzungen der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der GDL, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden, sind die Mitglieder der Tarifkommission unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

§ 21 Rufbereitschaft

- (1) Soweit erforderlich, kann der Arbeitnehmer zur Rufbereitschaft verpflichtet werden.
- (2) Die Arbeitnehmer der Rufbereitschaft haben sich zu Arbeitsleistungen bereitzuhalten, die außerhalb des normalen Betriebsablaufes anfallen und sofortiges Eingreifen erfordern. Weitere Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) Das Entgelt für die Rufbereitschaft beträgt 32 Euro für jeden Tag, an dem Rufbereitschaft geleistet wird. Inanspruchnahmen durch den Arbeitgeber während der Rufbereitschaft gelten als Überstunden.
- (4) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 KoRa-ZugTV NE können auch Zeiträume der Rufbereitschaft Bestandteil der Monat- und Wochenplanung sein und müssen insofern entsprechend ausgewiesen werden.

§ 22 Unterstützung im Todesfall

Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist das Monatstabellenentgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monatstabellenentgelt bzw. nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit zwei weitere Monatstabellenentgelte an denjenigen Hinterbliebenen zu zahlen, der die Sterbeurkunde und die Rechnung der Bestattungskosten vorlegt.



§ 23 Schadenshaftung

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachte Schäden soll die Ersatzforderung des Arbeitgebers das Sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgeltes nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.

§ 24 Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht anzurufen, das für den Verwaltungssitz des Arbeitgebers zuständig ist.

§ 25 Ausschlussfristen

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens vier Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich nicht innerhalb nach acht Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von vier Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.
- (3) Die Regelungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.



Teil B
Überleitungsregelungen

§ 26

Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A

Abweichend von Anlage 3a und 3b KoRa-ZugTV NE kann ausnahmsweise auf die Berufsausbildung (§ 1 Ziffer 2 der Anlage 3a und 3b) verzichtet werden.

Teil C
Schlussbestimmungen

§ 27
Laufzeit und Kündigung

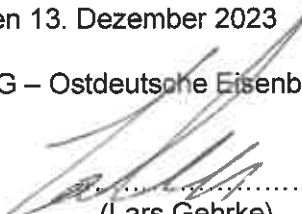
- (1) Der zum 30. Juni 2023 gekündigte Haustarifvertrag ODEG (HausTV ODEG) vom 3. Juni 2022 wird für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023 rückwirkend und unverändert wieder in Kraft gesetzt.
- (1a) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und ersetzt den HausTV ODEG vom 3. Juni 2022. Abweichend von Satz 1 tritt Abs. 1 rückwirkend zum 1. Juli 2023 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2028, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 können
- a) § 8 Abs. 9,
 - b) § 9 Abs. 3
 - c) § 10,
 - d) § 11,
 - e) § 12 Abs. 1 letzter Satz,
 - f) § 12 Abs. 3,
 - g) § 14,
 - h) § 16 Abs. 4,
 - i) § 21 Abs. 3,
 - j) Anlage 1,
 - k) Anlage 2 sowie
 - l) Anlage 3

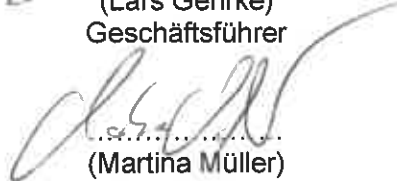
gesamthaft oder jeweils für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2025, schriftlich gekündigt werden.

Im Falle der Kündigung gem. Satz 1 Buchst. b) endet die Nachwirkung von § 9 Abs. 3 mit Ablauf des 31. Dezember des Kalenderjahres, indem die Kündigung wirksam wird.

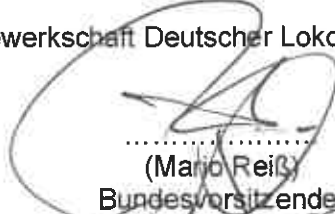
Berlin, den 13. Dezember 2023

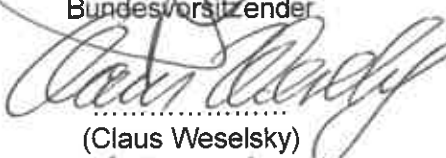
ODEG – Ostdeutsche Eisenbahn GmbH

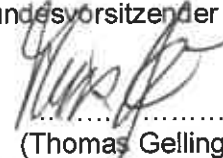

.....
(Lars Gehrke)
Geschäftsführer


.....
(Martina Müller)
Leiterin Personal / Prokuristin

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer


.....
(Mario Reiß)
Bundesvorsitzender


.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender a. D.


.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

**Anlage 1
zum HausTV ODEG**

**Tätigkeitsgruppenverzeichnis gem. § 10 Abs. 1 Buchst. a)
(gültig ab 1. März 2024)**

Gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 1b und 1c KoRa-ZugTV NE um die folgenden Arbeitnehmergruppen und Richtbeispiele ergänzt:

2.2 Zugbegleiter national

Ergänzende Richtbeispiele:

- Arbeitnehmer im Kundencenter/Servicestelle,
- Arbeitnehmer in der Fahrkartenausgabe.

3.0 Disponenten in Ausbildung sind Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Disponent alle notwendigen Qualifikationen erwerben, um beim Arbeitgeber selbstständig als Disponent eingesetzt werden zu können.

**Anlage 2
zum HausTV ODEG**

Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 1 Buchst. b)

Gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis um die folgenden Arbeitnehmer ergänzt:

Entgeltgruppe	Art der Tätigkeit, Richtbeispiel(e)
1	unbesetzt
2	unbesetzt
3	Service / Verkauf Sachbearbeiter Verwaltung
4	Sachbearbeiter Verwaltung + Organisation Sekretariat Assistenz Kundenservice/- dialog (ab 1. März 2024: Kundendialog)
5	Junior Referenten Junior Projektmanager
6	Referenten Projektmanager



**Anlage 3
zum HausTV ODEG**
Entgeltabelle für weitere Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 3

Die Monatstabellenentgelte betragen ab 1. Januar 2024:

	A	B	C	D
Entgelt- gruppe	Anfangs- entgelt	nach drei Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach sechs Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach neun Jahren der Betriebs- zugehörigkeit
3	2.233 €	2.366 €	2.497 €	2.575 €
4	2.535 €	2.655 €	2.802 €	2.887 €
5	2.755 €	2.851 €	3.019 €	3.110 €
6	3.042 €	3.239 €	3.434 €	3.538 €

Die Monatstabellenentgelte betragen ab 1. März 2024:

	A	B	C	D
Entgelt- gruppe	Anfangs- entgelt	nach drei Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach sechs Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach neun Jahren der Betriebs- zugehörigkeit
3	2.443 €	2.576 €	2.707 €	2.785 €
4	2.745 €	2.865 €	3.012 €	3.097 €
5	2.965 €	3.061 €	3.229 €	3.320 €
6	3.252 €	3.449 €	3.644 €	3.748 €

Die Monatstabellenentgelte betragen ab 1. Dezember 2024:

	A	B	C	D
Entgelt- gruppe	Anfangs- entgelt	nach drei Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach sechs Jahren der Betriebs- zugehörigkeit	nach neun Jahren der Betriebs- zugehörigkeit
3	2.653 €	2.786 €	2.917 €	2.995 €
4	2.955 €	3.075 €	3.222 €	3.307 €
5	3.175 €	3.271 €	3.439 €	3.530 €
6	3.462 €	3.659 €	3.854 €	3.958 €

u

Unmittelbar vor Eintritt in die ODEG zurückgelegte, einschlägige Berufserfahrung wird einmalig bis zur maximalen Dauer von neun Jahren bei den Tabellenstufen angerechnet. Über diese Anrechnung hinaus erfolgt keine weitere Anrechnung für die Einstufung. Insbesondere gilt die Anrechnung von Betriebszugehörigkeitszeiten gem. § 6 Satz 2 TV Betreiberwechsel I und II bzw. § 11 Abs. 2 TV Personalübergang SPNV GDL nicht für die Einstufung in der Entgeltta-
belle; der HausTV ODEG ist insoweit im Verhältnis zum TV Betreiberwechsel I und II bzw. TV Personalübergang SPNV der speziellere Tarifvertrag und geht diesem vor.

